



Perspectives chinoises

86 | novembre-décembre 2004
Varia

La condition ouvrière en Chine : les signes d'une évolution

Anita Chan



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/perspectiveschinoises/703>
ISSN : 1996-4609

Éditeur

Centre d'étude français sur la Chine contemporaine

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2004
ISSN : 1021-9013

Référence électronique

Anita Chan, « La condition ouvrière en Chine : les signes d'une évolution », *Perspectives chinoises* [En ligne], 86 | novembre-décembre 2004, mis en ligne le 30 septembre 2008, consulté le 19 avril 2019.
URL : <http://journals.openedition.org/perspectiveschinoises/703>

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

La condition ouvrière en Chine : les signes d'une évolution

Anita Chan

NOTE DE L'ÉDITEUR

Traduite de l'anglais par Chloé Froissart

La main-d'œuvre migrante quitte le marché du travail

- 1 Les articles de journaux faisant état d'une pénurie de main-d'œuvre dans les villes grandes et moyennes commencèrent à apparaître en 2003², et reprirent en mars 2004, juste après le Nouvel An chinois³. Au milieu de l'année 2004 parut dans la presse une série de rapports indiquant que l'on avait déjà atteint une situation de crise dans les régions industrielles côtières, en particulier dans la province du Guangdong ; la ville de Dongguan, où sont concentrées les usines taiwanaises, étant apparemment la plus touchée. La pénurie fut d'abord remarquée en février, après le Nouvel An chinois, lorsque moins de paysans se rendirent en ville pour y chercher un emploi. Mais ce n'est qu'en juin, lorsque les usines tournent à plein et les heures supplémentaires se multiplient, qu'elle fit la une des journaux. Les photos publiées montraient des usines installant des stands sur les trottoirs pour tenter de recruter des ouvriers. Les foules de migrants ne se pressaient plus devant les portes des usines pour s'arracher les emplois. Le directeur d'une usine de confection rencontré à Dongguan en décembre 2004 m'a affirmé que 80 % à 90 % des usines ne parvenaient pas à recruter suffisamment de main d'œuvre, et devaient revoir leurs capacités de production à la baisse. Lui-même cherchait à recruter au moins une centaine d'ouvriers supplémentaires. Il s'apprêtait à contacter le propriétaire de l'usine pour lui demander que des fonds soient consacrés à l'amélioration des conditions de travail, afin qu'il puisse attirer davantage d'ouvriers après le Nouvel An chinois de 2005.
- 2 Les médias formulent une série de raisons pour expliquer cette pénurie de main-d'œuvre, qui toutes sont valides : mauvaises conditions de travail, salaires bas ou à la baisse, retard

dans le paiement des salaires, divers abus, amélioration des conditions économiques dans le secteur rural grâce à la récente augmentation du prix des produits agricoles et à la baisse des impôts, etc. Mais la presse reconnaît que c'est avant tout la dégradation inquiétante des salaires et des conditions de travail qui décourage les migrants de venir en ville, en particulier dans la province du Guangdong. Lorsqu'ils comparent la valeur de leur travail avec le salaire qui leur est offert, et qu'ils y ajoutent l'investissement auquel ils doivent consentir pour entreprendre le long voyage qui leur permettra de trouver un emploi, les risques de ne pas être payés ou d'être blessés dans un accident de travail, ils restent chez eux. En ce sens, le marché du travail en Chine fonctionne bien librement. Mais lequel de ces facteurs est finalement décisif ? Selon moi, la baisse du niveau des salaires et l'aggravation du problème des impayés ont atteint une telle ampleur que migrer pour chercher un emploi dans une usine n'est plus attractif⁴.

- 3 En valeur absolue, les revenus de la main-d'œuvre migrante ont progressivement chuté au fil des ans⁵. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale l'a récemment reconnu, annonçant officiellement : « des études montrent que le salaire d'un travailleur migrant dans le delta de la rivière des Perles n'a augmenté que de 68 yuans (6,8 euros) au cours des douze dernières années alors que le coût de la vie a augmenté rapidement, et que les salaires ont baissé en valeur absolue »⁶. Et dans d'importantes proportions, pourrait-on ajouter. Les revenus sont également devenus irréguliers. La flexibilité du travail s'est accrue au point que, lorsqu'il n'y a pas de commandes, les ouvriers ne reçoivent parfois aucun salaire. Au contraire, pendant les périodes de hausse de la production, de nombreuses heures supplémentaires – jusqu'à cent par semaine en particulier dans certaines entreprises privées qui produisent pour l'exportation – sont souvent imposées aux ouvriers en violation de la législation nationale.
- 4 De manière tout aussi déplorable, le montant des impayés a augmenté chaque année. Lorsque j'ai commencé à rassembler des coupures de presse concernant ce problème au milieu des années 1990, les non-paiements des travailleurs migrants était considéré comme des incidents isolés⁷, mais le problème devint endémique au fil des années. Même les gouvernements locaux commencèrent à reconnaître la nécessité d'intervenir. Chaque année, avant le Nouvel An chinois, les gouvernements locaux lancent désormais des « campagnes pour récupérer les impayés » (*zhuihui qianxin yundong*) et annoncent ensuite fièrement avoir récupéré tant de millions de yuans au profit des ouvriers. Ces sommes augmentent chaque année⁸. Dans la province du Guangdong, les arriérés de salaire récupérés s'élevaient à 21 millions de yuans en 1995, 1,5 milliard de yuans en 1997 et 5,6 milliards de yuans en 1998.
- 5 Mais étant donné que de nombreux cas ne sont pas rapportés, ces montants ne sont vraisemblablement que la part émergée de l'iceberg. Même lorsque ces agissements sont rapportés et pris en compte par les autorités, les entreprises refusent parfois tout simplement de se soumettre. Selon une enquête, 72,5 % des migrants ont été confrontés à des degrés divers au non versement de leur salaire. Il n'existe que peu de protection légale pour parer à cette situation⁹. Les procédures légales adoptées par les départements chargés de l'inspection du travail pour exiger d'une entreprise qu'elle s'acquitte de ses arriérés de salaire sont si vagues que la direction peut aisément y échapper en fermant l'usine pour en ouvrir une autre¹⁰. La situation est devenue si préoccupante qu'un reportage titrait : « Différer le paiement des salaires est devenu une habitude »¹¹, et un autre faisait remarquer qu'il faudrait un « remède de cheval » pour curer le mal¹².



De nombreuses heures supplémentaires sont souvent imposées aux ouvriers, en violation de la législation

© Imaginechina

- 6 À l'échelle nationale, les statistiques relatives à l'industrie de la construction donnent une mesure de l'étendue du problème. Les arriérés de salaires des entreprises de la construction contrôlées par l'Etat étaient estimés à 278 milliards de yuans en 2001, 336,5 milliards de yuans en 2002¹³ et 367 milliards de yuans en août 2004¹⁴. Et encore, ces chiffres ne concernent qu'une partie d'un secteur d'activité employant 38 millions de travailleurs migrants¹⁵. Qu'en est-il de l'industrie manufacturière, en particulier des entreprises exportatrices, qui emploie une main-d'œuvre encore plus nombreuse ? La masse d'articles faisant état d'impayés indique que le problème est vraisemblablement encore plus grave dans ce secteur, et que le montant total des sommes dues est encore plus élevé.
- 7 Ces dernières années, les autorités n'ont pas trouvé de solution au problème de la baisse des salaires ou des impayés. Le mieux qu'elles aient pu faire est d'aider une poignée d'ouvriers chanceux à récupérer leurs salaires avant le Nouvel An chinois. Aujourd'hui, il semble que les migrants aient trouvé d'eux-mêmes une solution en se retirant des villes et en restant dans leurs villages, causant ainsi une crise due à la pénurie de travailleurs migrants (*mingong huang*). La population rurale chinoise, incapable de négocier collectivement sur son lieu de travail, s'est engagée – sans s'organiser – dans une forme d'action collective spontanée qui est à l'origine de changements macro-économiques sur le marché du travail chinois. En ce sens, les mauvaises conditions de travail ont une conséquence positive.

La résolution des plaintes des ouvriers par des voies légales

- 8 L'approfondissement de la conscience des ouvriers de leurs droits et leur recours accru à la loi représentent un second changement majeur. La Loi sur les entreprises de 1988, la Loi sur les syndicats de 1992 et la Loi sur le travail de 1994 sont les trois principaux textes qui encadrent les relations dans l'industrie, dans une période marquée par les restructurations et la privatisation de nombreuses entreprises d'Etat. Ces lois comportent toutes des clauses qui donnent potentiellement plus de pouvoir aux ouvriers, à l'exception du droit de former des syndicats libres. La Loi sur les syndicats reconnaît le

droit de procéder à des arrêts momentanés du travail et à des ralentissements de la production, tandis que l'un des droits principaux de la législation internationale, celui de négocier collectivement, est garanti par la Loi du travail¹⁶. Les nouvelles lois fixent le temps maximum de travail ainsi que l'âge minimum requis, établissent des procédures légales de résolution des conflits et intègrent des clauses relatives à l'élection démocratique de représentants syndicaux conformes aux normes internationales. En réalité, il existe dans la législation chinoise au moins une disposition qui va au-delà des lois sur le travail dans les pays développés : celle qui stipule que les entreprises d'Etat et collectives doivent mettre en place une Assemblée générale des ouvriers et des employés auquel est conféré le pouvoir légal – du moins sur le papier – de contrôler la direction, de participer au processus décisionnel ou de s'opposer à certaines décisions¹⁷.

- 9 En dépit de cette abondante et louable production législative au nom des droits des employés, il est clair qu'il existe un défaut relatif de mise en application de la législation du travail et que les droits des ouvriers sont largement violés, même dans certaines entreprises d'Etat. Que ce soit dans le secteur public ou privé, les ouvriers sont par exemple renvoyés en toute impunité, en violation des procédures légales. Le terme de licenciement abusif ne figure même pas dans le lexique chinois du travail. Mais les ouvriers ont commencé à résister.

Les réactions légales de protestation

- 10 Alors que les restructurations économiques se sont poursuivies à un rythme rapide dans les années 1990 et que les violations du droit du travail sont devenues de plus en plus graves et répandues, les protestations des ouvriers sont devenues plus importantes et plus fréquentes au milieu de la décennie. Nombre de ces manifestations ont trouvé un écho dans la presse chinoise et internationale ainsi que chez les chercheurs occidentaux dans le même temps où les nouvelles lois sur le travail commençaient à produire leur effet. Le nombre de conflits du travail, grâce aux procédures d'arbitrage fixées par la nouvelle législation, a fait un bond considérable, passant de 19 000 litiges en 1994 à 184 000 en 2002¹⁸. Les clauses favorables aux ouvriers ont donc permis de canaliser une partie des revendications vers des actions légales. Non seulement les lois ont rendu possibles les procédures, mais la conscience que les ouvriers ont de leurs droits s'est accrue.
- 11 La majorité de ces litiges font état de graves abus : retard dans le paiement des salaires (quel que soit le secteur auquel appartient l'entreprise), non respect du droit à des indemnités pour les ouvriers licenciés du secteur d'Etat, irrégularité du versement des retraites, excès du temps de travail, absence d'indemnisation lors des accidents de travail et de la contraction de maladies professionnelles. Selon une étude, les ouvriers les moins éduqués tendent à porter leurs plaintes devant les Bureaux des visites et des plaintes, gérés par les Bureaux du travail municipaux, les Assemblées du peuple ou les organes du Parti, tandis que les employés les plus éduqués et les plus qualifiés ont plus souvent recours à la loi¹⁹. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'actions légales entreprises en réaction à une infraction. Il ne s'agit pas d'initiatives collectives pour la revendication de droits comme celui de porter plainte contre une direction refusant des négociations collectives, ou contre des cadres syndicaux ne protégeant pas les droits des ouvriers²⁰. En réalité, ces possibilités d'arbitrage peuvent même servir à prévenir une situation de crise où les ouvriers pourraient tenter de former des syndicats ou s'engager dans des protestations massives. Et c'est bien là la raison qui préside à la politique gouvernementale qui consiste à mettre en place des procédures légales de règlement des conflits du travail.

- 12 Le passage de ces nouvelles lois a également permis l'augmentation substantielle du nombre d'avocats et de services d'aide juridique aux ouvriers qui mènent des actions en justice pour tenter d'obtenir une indemnisation en cas d'accidents ou de maladies professionnelles. Certains avocats exercent dans le cadre de centres d'aide légale au sein des départements de droit des universités ou des syndicats²¹, tandis que d'autres ont commencé à exercer à titre privé. Les poursuites pour réclamer une indemnisation sont de plus en plus offensives en dépit de leur nature réactive, de sorte que le gouvernement se dit prêt à garantir plus d'espace pour de telles actions en justice. Mais ces procédures restent trop longues, de telle sorte que le commun des ouvriers et des travailleurs migrants ne peut y avoir recours faute de temps et d'argent.
- 13 Lorsque les procédures légales échouent à résoudre les problèmes, l'escalade des protestations peut vite déboucher sur des manifestations de rue collectives. Dans le secteur d'Etat, la nostalgie du socialisme d'Etat²² est souvent motivée par la dégradation des conditions matérielles de vie causées par la corruption de la direction de l'entreprise²³. Ce sont surtout les ouvriers licenciés ou sur le point de l'être, ou ceux qui sont forcés de prendre une retraite anticipée qui descendent dans la rue. Les ouvriers ayant un emploi ne se joignent généralement pas à ces formes de protestation²⁴.

Les droits à la participation au niveau de l'entreprise

- 14 Les Assemblées générales des ouvriers et des employés (*zhigong daibiao dahui*) sont une autre institution qui mérite l'attention. Apparues dans les années 1950, elles ont été réactivées peu avant que les réformes ne débutent dans l'industrie au milieu des années 1980 et furent utilisées au cours des années suivantes par les syndicats pour contrecarrer l'accroissement des pouvoirs de la direction²⁵. Bien que les ouvriers des secteurs d'Etat et collectif soient en théorie autorisés à participer à la prétendue gestion démocratique de l'entreprise, la tentative pour mettre en place de telles assemblées n'est pas concluante²⁶. Dans de nombreuses entreprises, elles ne sont jamais réunies, et ailleurs elles sont entièrement contrôlées par la direction. Elles ne sont pourtant pas totalement dépourvues d'utilité. Bien que faibles, ces assemblées empêchent parfois la direction d'exercer un pouvoir sans limite. Dans certains cas, le chef d'une entreprise d'Etat préférera même s'assurer de la participation de l'assemblée lorsque les problèmes soulevés sont d'une importance particulière pour les employés²⁷. La presse chinoise, et plus particulièrement les publications des syndicats, relatent des cas d'ouvriers qui, confrontés au chômage, à la perte de leurs droits ou aux tentatives de cadres corrompus de privatiser l'entreprise se sont, contre toute attente, mobilisés et ont réuni l'assemblée de l'établissement ; ils ont parfois réussi à faire renvoyer la direction²⁸.

La Fédération des syndicats soumise à de nouvelles pressions

- 15 Bien que la législation chinoise du travail interdise un syndicalisme véritablement indépendant, elle contient des dispositions autorisant un fonctionnement démocratique des syndicats au sein des entreprises. Parler de démocratie interne dans un contexte où l'Etat-Parti contrôle la nomination des cadres syndicaux peut paraître paradoxal. Mais, alors que depuis quinze ans, la population rurale participe à des élections compétitives pour élire les chefs des villages, la tenue d'élections devient chose plus courante en Chine. Cependant, et en dépit des dispositions prévues par la loi, aucune proposition n'est venue jusqu'à présent des milieux universitaires ou des franges les plus progressistes de la presse pour suggérer que les ouvriers, comme les paysans, élisent leurs représentants. Au cours des trois dernières années, c'est de l'étranger que sont venues les pressions les plus

énergiques pour un meilleur dialogue entre ouvriers et employeurs, et la tenue d'élections sur les lieux de travail.

Le débat sur la responsabilité sociale des entreprises

- 16 Le concept de responsabilité sociale des entreprises fut introduit en Chine au milieu des années 1990. Il trouve son origine dans le mouvement *anti-sweatshop* apparu dans les pays développés, qui accusait les grandes marques occidentales de fermer l'œil sur les conditions de travail dangereuses et inhumaines en vigueur dans les usines de leurs sous-traitants. Pour parer à la critique, de nombreuses entreprises occidentales ont adopté des codes de conduite fixant des normes minimums pour leurs fournisseurs²⁹. Certaines font désormais appel à des sociétés de contrôle et d'audit menaçant leurs fournisseurs d'amendes ou de rupture de contrat en cas de non respect des normes³⁰.
- 17 L'impact du mouvement en Chine devint perceptible à la fin des années 1990. À l'occasion de visites d'usines de fournisseurs taiwanais et hongkongais dans les provinces du Fujian et du Guangdong au milieu des années 1990, nul ne faisait état de pressions de la part des donneurs d'ordre occidentaux. Mais à partir de l'an 2000 environ, certains commencèrent à se plaindre amèrement de leurs nouvelles exigences. Les conditions de travail se sont par conséquent améliorées dans certaines des plus grandes usines, bien que le nombre excessif d'heures supplémentaires y demeure un problème grave.
- 18 La plupart des sous-traitants ont cependant tenté de contourner sans mot dire les codes de conduite des firmes occidentales. Ils apprirent progressivement à acheter ou à tromper les inspecteurs, développant la pratique des doubles registres et entraînant les ouvriers à répondre aux inspecteurs. En conséquence, de nombreuses sociétés occidentales ont mis en œuvre une nouvelle stratégie, rémunérant à leurs frais des instructeurs qui se rendent dans les usines de leurs sous-traitants et forment les ouvriers au droit du travail. Il n'existe pas de statistiques officielles sur cette pratique, mais si l'on se fonde sur le nombre d'organisations, y compris la très officielle Fédération des Femmes dans la province du Guangdong, qui ont été sollicitées pour former les ouvriers, une part importante des plus de 10 millions de migrants travaillant dans les usines du Sud de la Chine ont participé à quelques heures de formation.
- 19 Le gouvernement et le syndicat de la province du Guangdong ont longtemps ignoré ces évolutions, mais ont récemment pris conscience de l'impact que les mauvaises conditions de travail et relations salariales pouvaient avoir sur les investissements. Ils ont invité des experts à tenir des ateliers de formation sur le mouvement *anti-sweatshop*, la responsabilité sociale des entreprises et les modalités de contrôle des fournisseurs par les donneurs d'ordre³¹. Alors que le Cambodge, le Vietnam ou la Thaïlande³² sont prêts à accepter le mouvement dans l'espoir d'attirer les investisseurs étrangers, le gouvernement de la province du Guangdong a pris conscience de la nécessité d'une attitude favorable.
- 20 L'année passée, les médias nationaux se sont également saisis du problème. Au cours de l'année 2004 par exemple, une série d'enquêtes ont été publiées au sujet de l'ONG new-yorkaise – financée par plusieurs bailleurs de fonds – Social Accountability International (SAI) qui accorde le label SA8000 aux établissements respectant les normes fixées par l'organisation. Un débat passionné dans les médias chinois pour savoir si ce label est un instrument de protection des droits des ouvriers³³ ou une arme cachée du protectionnisme occidental, a amené la question de la responsabilité sociale des entreprises sur le devant de la scène. Ceux qui veulent voir les conditions de travail des migrants s'améliorer accueillent favorablement les efforts de la SAI pour mettre en place

les normes SA8000, tandis que ceux qui craignent que la Chine ne perde son avantage comparatif les considèrent comme une intrusion de l'Occident³⁴. Certains journalistes peu au fait, et incapables de croire qu'une ONG occidentale puisse être indépendante de ses financeurs et véritablement soucieuse d'améliorer le bien-être des ouvriers chinois, ont rapporté à tort que les normes SA8000 n'étaient qu'une nouvelle ruse du gouvernement américain.

- 21 À Pékin, le gouvernement s'est divisé sur la question de la responsabilité sociale des entreprises et sur la mise en application de normes sous contrôle international. Le Centre de recherche sur le développement du Conseil des affaires d'Etat a ainsi donné son accord pour co-organiser, en partenariat avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), une conférence internationale intitulée « Investissement socialement responsable en Chine et en Asie du Nord-Est – Le rôle des recommandations de l'OCDE pour les multinationales »³⁵. La conférence devait se réunir à Pékin à la mi-décembre 2004 et devait permettre à des représentants des gouvernements, des entreprises et des syndicats du monde entier de se rencontrer. Mais il existait une forte opposition à la conférence au sein du gouvernement chinois, qui l'a soudainement annulée dix jours avant son ouverture.
- 22 Lors de la conférence pékinoise, John Sweeney, président de la Fédération américaine des syndicats (AFL-CIO), devait prendre la tête d'une puissante délégation de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) composée des responsables de nombreuses autres fédérations occidentales. La CISL, empêtrée dans une mentalité de guerre froide, a toujours refusé que la Fédération chinoise des syndicats (ACFTU) rejoigne ses rangs. Mais cette fois, il y avait des signes de rapprochement : la délégation avait donné son accord pour organiser des rencontres au sommet avec la ACFTU. La ACFTU était impatiente d'être admise au sein du mouvement syndical international, et la réunion à Pékin aurait été une avancée importante dans ce sens. Mais ces espoirs ont été balayés par la décision soudaine du gouvernement chinois. Non content d'avoir annulé la conférence de l'OCDE, il a également annulé les visas de tous les délégués, de sorte qu'ils ne purent même pas se rendre en Chine à titre privé, sans parler de rencontrer leurs homologues chinois. Ces décisions furent prises à un niveau bien plus élevé que celui de la ACFTU, dont les cadres auraient apparemment été pris par surprise.
- 23 Un second incident intervenu début décembre 2004 permet de reconstituer le contexte dans lequel le pouvoir prit cette soudaine décision. Le consulat britannique de Canton tint une conférence dans l'hôtel le plus chic de Shenzhen, ville-plate-forme des exportations de la Chine du Sud, sur le sujet : « Le Royaume uni et le delta de la rivière des Perles élargi : développer ensemble la responsabilité sociale des entreprises ». Au cours de la conférence, Chen Ying, vice-directrice générale de la Confédération des entreprises chinoises (CEC, *Zhongguo qiye lianhe*), lança une bombe. La CEC est l'association patronale de plus haut niveau en Chine et représente le patronat chinois à l'Organisation internationale du travail. Bien que la CEC n'ait été fondée que dans les années 1980 et se trouve toujours fortement sous la coupe du gouvernement chinois, la confiance accordée à sa mission est étroitement liée à la personnalité de Mme Chen. Elle informa l'assistance en des termes dépourvus de toute ambiguïté que les compagnies occidentales devaient se conformer à la législation chinoise du travail, mais que dans la mesure où la législation était encore imparfaite, la CEC était en train d'élaborer ses propres normes de responsabilité sociale des entreprises en collaboration avec vingt départements gouvernementaux. Le message était le suivant : nous, Chinois, disons « non » à vos

normes de travail imposées de l'étranger. Les recommandations de l'OCDE font de toute évidence partie des normes étrangères indésirables.

La création de syndicats au sein des entreprises étrangères

- 24 Selon la législation chinoise du travail, toute entreprise, y compris les entreprises privées et étrangères, sont tenues de mettre en place une représentation syndicale, et l'employeur est censé payer une cotisation mensuelle s'élevant à 2 % de sa masse salariale pour couvrir ses frais. En général, les syndicats sous le contrôle de la direction sont peu actifs. Quand bien même, de nombreux patrons préfèrent ne pas avoir de syndicats et la ACFTU n'insiste généralement pas.
- 25 Ce n'est qu'au cours des deux dernières années que la ACFTU a commencé à critiquer ouvertement dans les médias une entreprise étrangère parce qu'elle avait refusé de respecter la loi. Wal-Mart, le plus grand distributeur mondial, a été la cible d'attaques pour ses refus réitérés d'établir une représentation syndicale officielle dans ses établissements chinois. Par la suite, d'autres multinationales comme Motorola, Kodak, Samsung furent également mentionnées, mais Wal-Mart resta le point de mire de la ACFTU qui déclara que le distributeur serait poursuivi en justice s'il ne respectait pas la loi chinoise³⁶. Depuis, une série d'articles sont parus, certains blâmant Wal-Mart pour son exploitation de la main-d'œuvre chinoise³⁷. Les médias chinois ont également publié le rapport d'une ONG américaine, le National Labor Committee, sur l'exploitation de la main-d'œuvre dans des usines hongkongaises fabriquant des jouets pour Wal-Mart³⁸. Pour la première fois, l'exploitation des ouvriers chinois était replacée dans le contexte de la chaîne globale de production. Auparavant, les articles de journaux chinois avaient toujours décrit les abus dont sont victimes les ouvriers chinois dans l'industrie d'exportation comme des phénomènes isolés.
- 26 En novembre 2004, Wal-Mart a cédé aux pressions de la ACFTU et a donné son accord à la création de représentations syndicales dans tous ses établissements chinois³⁹. C'est la première fois que Wal-Mart fait des concessions à un syndicat, dans ce cas à cause du soutien du gouvernement chinois à la ACFTU. Le recul de Wal-Mart crée un précédent de poids et d'autres entreprises étrangères se sont vues notifiées qu'elles devront à l'avenir accepter – et financer – une représentation de la ACFTU.

Les élections de représentants syndicaux au niveau de l'entreprise

- 27 L'une des revendications du mouvement *anti-sweatshop* est le droit à la libre association des ouvriers dans les usines de sous-traitance, ce qui n'est pas un objectif facile à atteindre en Chine. Certaines des entreprises occidentales qui ont tenté de répondre à cette exigence avec le plus de sérieux, ont initié la mise en place de comités pour la santé et la sécurité, ou d'autres formes de comités représentant les ouvriers. Reebok est allé plus loin en parvenant à faire pression sur trois de ses fournisseurs hongkongais et taiwanais, pour qu'ils organisent des élections syndicales démocratiques, respectivement en 2001, 2002, et en 2003⁴⁰. Ce précédent a accru la pression sur les autres firmes occidentales⁴¹. Pendant plusieurs années, les autorités chinoises et la ACFTU ont choisi la neutralité, non seulement vis-à-vis des pratiques de contrôle mais aussi des élections au niveau des entreprises. En août 2003 cependant, l'un des vice-présidents de la ACFTU mentionna dans un discours rapporté dans les médias, que les étrangers ne devaient pas intervenir dans les affaires syndicales de la Chine⁴². Mais les comités syndicaux élus restèrent en place chez les sous-traitants de Reebok.
- 28 Ailleurs, dans plusieurs entreprises privées situées dans les provinces du Guangdong et du Zhejiang, des représentants syndicats ont été élus directement, apparemment sur

l'initiative des syndicats régionaux⁴³. Il a été rapporté que 310 usines ont tenu des élections directes il y a cinq ans à Hangzhou, la capitale du Zhejiang, bien que la nouvelle n'ait pas été rapportée par les médias avant 2003⁴⁴. En septembre 2003, la ACFTU a annoncé qu'elle allait promouvoir de telles élections dans tout le pays⁴⁵.

- 29 Cette annonce a coïncidé avec la première réaction publique de la ACFTU au mouvement pour la responsabilité sociale des entreprises et aux élections inspirées de celles tenues par Reebok. Des rapports internes à la ACFTU mentionnaient que plusieurs usines de sous-traitance avaient organisé des élections directes sous la pression de leurs donneurs d'ordre occidentaux. Ainsi, favoriser les élections directes pourrait constituer une stratégie de la part de la Fédération pour empêcher les étrangers de mettre en place des comités ouvriers. Il reste à voir si ces élections sont véritablement démocratiques, dans la mesure où directe n'est pas synonyme de démocratique. Comme le montre un certain nombre d'études sur les élections villageoises, la forme, la nature et les résultats de ces élections varient largement d'un endroit à un autre ; pourtant, quels qu'en soient les défauts, le consensus général parmi les chercheurs est qu'elles ont un impact positif, donnant souvent aux paysans la possibilité de s'exprimer sur la manière dont est gérée leur communauté locale⁴⁶. Ainsi, l'introduction en Chine d'élections syndicales, qu'elles soient véritablement démocratiques ou non, peut progressivement conduire à une représentation plus directe des ouvriers et devenir un moyen de contrôler la direction et de protéger leurs droits.

La structure tripartite de l'OIT

- 30 L'Organisation internationale du travail (OIT) peut constituer une autre source de changement dans les relations entre le capital et le travail en Chine. En sa qualité d'Etat membre, la Chine doit mettre en place un organisme tripartite, comprenant des représentants d'une fédération syndicale, d'une association des employeurs et d'une agence gouvernementale, afin d'envoyer des délégués des trois groupes à la convention annuelle de l'OIT à Genève. Alors que la ACFTU servait d'organisation syndicale représentant la Chine au plus haut niveau, il n'existait pas d'association patronale au sommet, et c'est pour remplir cette fonction que la Confédération des entreprises chinoises (CEC) fut établie en 1999. Ses membres sont essentiellement des chefs d'entreprises publiques. Dans le modèle d'organisation tripartite de l'OIT, les trois parties sont censées être indépendantes et suffisamment fortes pour conduire un dialogue social significatif. Dans la limite des évolutions à venir, ce système contribuera à diffuser la nature étatique du corporatisme chinois. À l'heure actuelle, le système est toujours embryonnaire : la ACFTU reste sous le contrôle de l'Etat-Parti et la CEC est toujours en pleine évolution⁴⁷. Quoi qu'il en soit, un comité consultatif national tripartite fut créé en 2001, ainsi que des comités similaires à tous les niveaux administratifs jusqu'aux cantons ruraux.
- 31 Une commission d'information de l'OIT écrivait un an après l'établissement des comités tripartites : « Il est peu probable que le comité tripartite, tel qu'il se présente actuellement, se montre à la hauteur des espoirs qui sont placés en lui, dans l'immédiat comme dans le futur... Cependant, tous nos entretiens avec les représentants des syndicats et des employeurs aux niveaux national et municipal ont révélé un engagement clair pour développer le pouvoir de leurs organisations respectives en qualité de représentants indépendants, et les rendre capables d'exprimer clairement les intérêts, les aspirations et les revendications de leurs membres au sein du système de dialogue social »
- ⁴⁸. La commission d'information relevait également que « la ACFTU est le plus actif

partisan de la consultation tripartite comme moyen de protéger ses membres et de maintenir la paix sociale ».

- 32 En ma qualité d'observateur indépendant accompagnant les deux membres de la commission de l'OIT dans ses investigations à travers la Chine, je fus impressionnée par le fait que des fonctionnaires du ministère du Travail chinois, qui souvent se rangent du côté des entreprises en accord avec l'objectif du développement économique prôné par le gouvernement chinois, aient fait référence à deux reprises au pouvoir de la ACFTU, comme si le ministère avait du mal à faire accepter ses décisions par la Fédération. Cette appréciation est en accord avec le rôle de premier plan joué par la ACFTU dans le processus législatif pour donner un contenu à la législation chinoise sur le travail. Ainsi, au plus haut niveau, la ACFTU paraît manœuvrer avec succès pour faire entendre sa voix, pour gagner un plus grand pouvoir de négociation et ne serait-ce qu'un petit peu d'indépendance.

Anticiper le futur

- 33 En premier lieu, comme l'indique l'incident mentionné ci-dessus, la ACFTU tente de définir sa position de représentante des travailleurs comme distincte de celle de l'Etat et des employeurs. Sa tâche est rendue plus facile grâce au soutien extérieur dont elle bénéficie : l'OIT, dont le gouvernement chinois est un Etat membre. La ACFTU a également continué à jouer un rôle actif sur le front législatif. La révision de la Loi sur le travail adoptée en 2001 fut en partie permise par son lobbying. La Fédération participe actuellement à l'élaboration d'une révision de la Loi sur les entreprises devant permettre aux Assemblées générales des ouvriers et des employés de rester légales au sein des entreprises. L'instinct de survie de la Fédération lui suggère que, à moins de représenter les intérêts des ouvriers, elle est en passe de perdre sa raison d'être.
- 34 Traditionnellement, les entreprises d'Etat comptent des représentants syndicaux et un taux de syndicalisation proche de cent pour cent, mais le nombre des entreprises d'Etat continue de diminuer. La ACFTU a besoin de maintenir sa base et son financement en pénétrant les entreprises qui n'appartiennent pas au secteur public, et dont le nombre ne cesse de croître. Mais il n'est pas aisé d'instituer des représentants syndicaux dans les entreprises privées chinoises ou dans les entreprises à financement étranger, étant données l'opposition des patrons et les méthodes requises, qui sont très différentes de la manière bureaucratique traditionnelle dans les entreprises d'Etat.
- 35 La position offensive de l'ACFTU envers Wal-Mart est une nouvelle stratégie qui semble avoir fonctionné grâce au soutien discret de l'Etat. L'effet positif de cette victoire au premier tour peut non seulement rejaillir sur toute la Chine mais aussi, probablement, avoir des répercussions à travers le monde. Après tout, la ACFTU s'en est pris avec succès à la plus importante compagnie non-syndiquée au monde. Le plus grand syndicat américain, le Service Employee International Union (SEIU), qui représente les personnes travaillant dans la vente au détail, a fait des ouvertures en direction de la ACFTU pour qu'ils promeuvent ensemble la syndicalisation dans tous les points de vente de Wal-Mart.
- 49
- 36 Aux échelons inférieurs, en particulier à ceux du district urbain ou de l'usine, la bureaucratie syndicale est écrasée par le pouvoir des gouvernements locaux, des propriétaires et des dirigeants d'entreprises. Mais les pressions jouent en faveur d'une plus grande responsabilisation des cadres syndicaux aux échelons inférieurs vis-à-vis des besoins des ouvriers. Dans le secteur d'Etat, la plus grande pression vient des ouvriers qui ont été licenciés en raison de faillite ou de changement de la direction. Et l'exploitation

au grand jour des ouvriers confronte les syndicats à l'embarrassante nécessité d'agir pour remédier aux abus. Comme nous l'avons montré, la Fédération des syndicats a été capable au plus haut niveau d'introduire de nouvelles clauses dans la législation du travail, qui confèrent aux ouvriers des moyens d'action légaux. Les travailleurs migrants ont pu y avoir recours pour récupérer leurs arriérés de salaire. La législation du travail a donné naissance à un groupe actif et en plein essor d'avocats et d'assistants juridiques spécialisés dans la représentation des ouvriers lésés. Tout ceci représente des signes encourageants, bien qu'embryonnaires, laissant espérer que les élections syndicales au niveau des entreprises puissent devenir plus fréquentes à l'avenir. Dans les secteurs d'Etat et collectif, les ouvriers peuvent parfois se tourner vers les Assemblées générales des ouvriers et des employés. En ces temps difficiles pour les cols-bleus chinois, il existe des lueurs d'espoir.

NOTES

1. Une version antérieure de ce texte a été présentée à la conférence organisée pour le quarantième anniversaire du Universities Service Centre for China Studies (USC) de l'Université chinoise de Hong Kong en janvier 2004. Une partie a déjà été publiée dans le *New Labor Forum*, vol. 13, n° 3, automne 2004, pp. 67-75.
2. Su Jie, « Bu gan dao Quanzhou dagong » (Les travailleurs migrants n'osent pas aller travailler à Quanzhou), *Fazhi ribao* (Legal Daily), 23 juin 2003.
3. Bao Xiaodong, « Laogong duanque » (La pénurie de main-d'œuvre), *Nanfang dushi bao* (Southern Metropolitan News), 3 mars 2004.
4. Chen Peihua (Anita Chan), « Zhongguo laodong de quanqiu hua ji dui guoji laogong de yingxiang » (L'entrée des travailleurs chinois dans la mondialisation et ses conséquences pour les ouvriers à l'échelle internationale), *Pipan yu zaizao*, Taiwan, n° 9, juillet 2004, pp. 21-27.
5. Pour une explication du déclin des salaires voir Anita Chan, « Toujours plus bas ! Les effets de la mondialisation sur les conditions de travail en Chine », *Perspectives chinoises*, n° 75, janvier-février 2003, pp. 43-52. Voir aussi Liu Kaiming, *Bianyuanren* (Une population marginalisée : les travailleurs migrants dans la Chine du Sud), Pékin, Xinhua chubanshe, 2003, p. 8 et pp. 145-160. Selon une enquête récente, les salaires des migrants ne représentent qu'un tiers de ceux de la population locale. He Buguai et Cheng Hengtao, « Di gongzi jingzai : laodongzhe menaçant » (La dégringolade des salaires : le cauchemar des travailleurs migrants), *Nanfang gongbao* (Southern Labor News), 29 juillet 2004.
6. Rapport du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, <http://www.molss.gov.cn/new/2004/0908a.htm>.
7. Voir par exemple Fang Qiuxin, « Yuangong jiti shangfang tao gongzi, zhengfu juche gongdao ping mien » (Des employés réclament collectivement leurs salaires, le gouvernement arbitre en faveur de l'apaisement de la colère du peuple), *Guangdong laodong bao* (Guangdong Labor), 1^{er} mars 1999 ; Jian Chuanhai, « Qianxin 43 wan jing yizou liaozhi » (Disparu sans laisser de trace avec une dette de 430 000 yuan), *Nanfang gongbao*, 4 juillet 2001.

8. Voir par exemple Jiao Youlong, « Gongzifa neng baozheng gongzi anshi fafang ma ? » (Une loi sur les salaires peut-elle garantir qu'ils soient versés dans les temps ?), *Zhongguo shehui bao* (Chinese Society News), 27 mars 2002.
9. « Laboring Over Workers' Rights », *Beijing Review*, vol. 46, n° 52, 25 décembre 2003, pp. 46-47.
10. Lai Zhikai et Huang Siuzhen, « Tamen heshi buzai liuhan you liulei ? » (Quand en auront-ils fini avec la sueur et les larmes ?), *Gongren ribao* (Workers Daily), 31 juillet 2004.
11. Jian Chuanhai, « Tuoqian gongzi cheng le fengshu » (Différer le paiement des salaires est devenu une habitude), *Nanfang gongbao*, 22 août 2001.
12. Mi Guozhen et Guo Yukwan, « Shenzhen mengyao zhi qianxin » (Shenzhen a recours à un remède de cheval pour traiter les arriérés de salaire), *Zhongguo laodong baozhang bao* (Chinese Labor Protection News), 19 février 2002.
13. Zhao Cheng et Qi Zhongxi, « Quanguo qingqiang gongjianzhan chujian chengxiao, qingli qianxin bushi "guafeng" » (La bataille pour le remboursement des arriérés de salaire commence à produire des résultats. Résoudre le problème des arriérés de salaire, ce n'est pas "déclencher une tempête"), *Xinhuanet* (New China Net), <http://www.sina.com.cn>, 21 janvier 2004.
14. Communiqué de presse du Conseil des Affaires d'Etat, 26 août 2004 <news.sohu.com>. Ce chiffre fut communiqué par un vice-directeur du Bureau de la construction lors d'une conférence de presse ouverte aux journalistes étrangers.
15. *Ibid.*
16. Bill Taylor, Chang Kai et Li Qi, *Industrial Relations in China*, Cheltenham, Edward Elgar, 2003, pp. 176-178 et pp. 182-206.
17. Loi sur les entreprises, Chapitre 5, Articles 49-54 ; Loi sur les syndicats de 1992, Chapitre 3, Article 16 ; Loi sur les syndicats de 2001, Chapitre 3, Article 19.
18. Fu Hualing et D. W. Choy, « From Mediation to Adjudication: Settling Labor Disputes in China », *China Rights Forum*, n° 3, septembre 2004, pp. 17-22.
19. Isabelle Thireau et Hua Linshan, « The Moral Universe of Aggrieved Chinese Workers: Workers' Appeals to Arbitration Committees and Letters and Visits Offices », *The China Journal*, n° 50, juillet 2003, pp. 83-103.
20. Le premier procès attenté par un employé contre son syndicat qu'il accusait de ne pas protéger ses droits a été décrit dans le *Nanfang zhoumo* (Southern Weekly), 4 septembre 2003, p. A3.
21. Chen Feng, « Legal Mobilization by the Chinese Trade Unions: The Case of Shanghai », *The China Journal*, n° 52, juillet 2004, pp. 27-45.
22. Ching Kwan Lee, « The "Revenge of History" Collective Memories and Labor Protests in Northeast China », *Ethnography*, vol. 1, n° 2, 2000, pp. 217-237 ; et aussi Ching Kwan Lee, « Pathways of Labor Insurgency », in Elizabeth Perry et Mark Selden (éds.), *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*, New York, Routledge, 2000, pp. 41-61.
23. Feng Chen, « Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labor Protests in China », *The China Journal*, n° 44, juillet 2000, pp. 41-63 ; Feng Chen, « Industrial Restructuring and Workers' Resistance in China », *Modern China*, vol. 29, n° 2, avril 2003, pp. 237-262.
24. Des entretiens de l'auteur avec un chercheur chinois indépendant ont révélé que les protestations massives des ouvriers en 2002 à Daqing et à Liaoyang dans la province du Liaoning ont réuni presque exclusivement des ouvriers licenciés ou retraités. Les médias occidentaux, de même que les dénonciateurs de la répression des manifestations, n'ont pas fait cette distinction.

25. Les informations relatives au rôle des Assemblées générales des ouvriers et des employés pendant la première moitié des années 1980 proviennent d'un projet de recherche en collaboration avec des universitaires pékinois auquel je participe actuellement, et qui concerne la gestion démocratique des lieux de travail en Chine. Mes remerciements vont au bureau pékinois de la Fondation Ford qui finance cette recherche.
26. Anita Chan, « Labor in Waiting: the International Trade Union Movement and China », *New Labor Forum*, automne-hiver 2002, pp. 55-60.
27. Sur ce cas précis, voir par exemple Jonathan Unger et Anita Chan, « The Internal Politics of an Urban Chinese Work Community: A Case Study of Employee Influence on Decision-Making at a State Owned Factory », *The China Journal*, n° 52, juillet 2004, pp. 1-24.
28. Zhu Xiaoyang et Anita Chan, « Zhili shidai zhigong liyi jizhong biaoda de zhiduhua qudao », (L'institutionnalisation de canaux d'expression des intérêts ouvriers), *Kaifang shidai* (Open Times), Guangzhou, février 2003, pp. 20-32.
29. Rainer Braun et Judy Gearhart, « Who Should Code your Conduct? Trade Union and NGO Differences in the Fight for Workers' Rights », *Development in Practice*, vol. 14, n°1-2, février 2004, pp. 183-196.
30. Voir par exemple Tan Shen et Liu Kaiming, *Kuaguo gongsi de shehui zeren yu Zhongguo shehui* (La responsabilité sociale des entreprises et la société chinoise), Pékin, Social Science Documentation Press, 2003.
31. Informations obtenues en mars 2004 auprès d'un ressortissant de la RPC membre du bureau pour la mise en œuvre du code des entreprises au sein d'une compagnie britannique et qui s'est efforcé ces dernières années d'attirer l'attention du gouvernement et du syndicat du Guangdong sur le mouvement pour la responsabilité sociale des entreprises.
32. Anita Chan et Wang Hongzen, « Raising Labor Standards, Corporate Social Responsibility and Missing Links—Vietnam and China Compared », présenté à la conférence « The Labor of Reform: Employment, Workers' Rights, and Labor Law in China », Université du Michigan, 21-22 mars 2003. Pour une version chinoise de cet article voir Wang Hongzen et Anita Chan, « States and the Anti-Sweatshop Movement: Evidence from China and Vietnam », *Hong Kong Journal of Social Sciences*, n° 26, automne-hiver 2003), pp. 103-126.
33. Jian Chuanhai, « SA8000: Laodongzhe de "baohu san" » (SA8000: Le « parapluie protecteur » des travailleurs), *Nanfang gongbao*, 7 avril 2004.
34. Voir par exemple Li Ying, « SA8000, xin de maoyi bilei ? » (SA8000, une nouvelle barrière commerciale ?), *Nanfang dushi bao*, 20 novembre 2003.
35. Les Recommandations furent à l'origine élaborées et signées par les pays membres de l'OCDE. En juin 2000, elles furent révisées et ramenées à un document de 67 pages signé par 33 pays. De plus amples informations peuvent être trouvées sur le site : www.oecd.org/departement. Le texte des Recommandations est consultable à l'adresse suivante <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>.
36. Guo Li, « Wal-Mart Zhongguo "gonghui weiji" » (Wal-Mart en Chine: "La crise des syndicats"), *Ershiyi shiji jingji baodao* (Twenty-First Century Business Herald), 24 septembre 2003.
37. Par exemple, « Wal-Mart chengdan buliao suoyou de zeren » (Wal-Mart ne peut porter toutes les responsabilités), *Nanfang zhoubao*, 1^{er} avril 2004.
38. Une série d'articles sur ce cas peut être consultée sur le site de China Labor Watch: www.chinalaborwatch.org.

39. « Wuoma huiying gonghui wenti-bisu keneng bu da » (Réponse de Wal-Mart à la question des syndicats : il est peu probable que nous soyons poursuivis en justice), *Xinhuaawang* (New China Net), 11 novembre 2004 ; « ACFTU to Help Wal-Mart Establish Trade Union », *China Daily*, 27 novembre 2004 ; Harold Meyerson, « Wal-mart Loves Unions (In China) », *Washington Post*, 1^{er} décembre 2004.
40. En qualité de chercheuse indépendante, je fus autorisée à passer deux semaines dans l'usine qui organisa des élections syndicales en 2002 et à assister à tous les discours de la centaine d'ouvriers qui s'affrontaient pour être élus au comité syndical. Sur cette élection, voir Alison Maitland, « Sewing a Seam of Worker Democracy in China », *Financial Times*, 12 décembre 2002 ; Voir aussi Doug Cahn et Jill Tucker, « Worker Input Means Better Conditions in Factories », *South China Morning Post*, 4 avril 2003.
41. *Social Accountability International* (SAI) entame à l'heure actuelle un projet pilote pour mettre en place des formes de comités ouvriers dans trois usines de sous-traitance.
42. Wang Jiaoping, « Promouvoir les élections directes légalement : la réponse de Su Liqing, vice-président de la ACFTU, aux questions des journaux » (en chinois), communiqué de la ACFTU, 25 juillet 2003.
43. Ces informations proviennent d'un entretien avec un chercheur appartenant à la structure syndicale.
44. Xie Chuanlei, Fu Jianfeng et Wang Jiajia, « Elections syndicales directes : une nouvelle forme de relation entre le capital et le travail qui entre en lice avec les nouvelles règles du jeu », *Nanfang zhoumo*, 3 juillet 2003 ; Zhong Guodong, « Promouvoir l'élection des présidents syndicaux dans les entreprises qui n'appartiennent pas à l'Etat », *Chinese Management News* (en chinois), 17 mars 2003.
45. « China Trade Union to Allow Direct Election of Shop Leaders », *Associated Press*, 26 septembre 2003.
46. Liu Yawei, « Les élections des comités villageois en Chine : vers une meilleure gestion locale et un Etat plus fort », *Perspectives chinoises*, n° 60, juillet-août 2000, pp. 21-39 ; Günter Schubert, « La démocratie peut-elle coexister avec le Parti unique ? Appréciation nuancée des élections villageoises et cantonales en Chine », *Perspectives chinoises*, n° 75, janvier-février 2003, pp. 16-28.
47. Simon Clarke et Chang-hee Lee, « The Significance of Tripartite Consultation in China », *Asia Pacific Business Review*, vol. 9, n° 2, hiver 2002, pp. 61-80.
48. *Ibid.*, pp. 77-78.
49. Une délégation de la SEIU conduite par Andy Stern, le président du syndicat, était à Pékin début décembre 2004, pour, entre autres, discuter de cette question avec la ACFTU. J'accompagnais la délégation à Pékin.

RÉSUMÉS

La presse occidentale rapporte régulièrement la situation désespérée des ouvriers chinois qui, pour des salaires de misère, travaillent de longues heures à fabriquer les produits destinés aux marchés mondiaux¹. Non seulement ce que rapportent les journaux est exact, mais les conditions

de travail n'ont cessé de se dégrader dans la plupart des usines. On peut cependant identifier des évolutions.

Le vaste réservoir de travailleurs appauvris issus de la campagne a commencé à se tarir, un nombre croissant d'entre eux estimant qu'il ne vaut plus la peine de quitter leurs villages. Des multinationales occidentales ont élaboré des « codes de conduite à l'adresse des entreprises » établissant des normes minimales de conditions de travail et, sous la pression du mouvement international *anti-sweatshop*, elles tentent de faire appliquer ces codes par leurs sous-traitants chinois. La Fédération des syndicats chinois s'est récemment efforcée de s'implanter dans les entreprises étrangères ; et des élections de représentants syndicaux ont déjà eu lieu dans certaines entreprises d'Etat. Ces évolutions sont à peine en train de prendre forme. Les identifier peut nous aider à mieux saisir les relations entre capital et travail qui se profilent en Chine à l'horizon de la prochaine décennie.